

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan. ungkapan tersebut banyak terdengar dan memiliki makna. Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran karyawan karena karyawan bukan semata-mata sebagai objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Karena karyawan bisa menjadi pelaku, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya peran karyawan, perusahaan tidak akan produktif tanpa adanya karyawan yang kompeten atau memiliki potensi kerja yang rendah. Seseorang bekerja pada dasarnya untuk mencapai tujuan dan pemenuhan kebutuhan karena manusia merupakan makhluk fungsional dan bertanggung jawab, baik untuk dirinya pribadi, untuk masyarakat dan kepada Tuhan sang pencipta manusia

Kepuasan kerja sendiri menurut pendapat dari Wijono (2010) merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (tidak suka), maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakan.

Penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Ayam Resto ,penelitian ini ditujukan kepada karyawan Rumah Makan Ayam Resto dimana peneliti ingin mengetahui seputar gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.Berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan karyawan ,latar belakang keluarga seperti status pernikahan , apakah subjek sudah menikah atau belum menikah. Berdasarkan hasil wawancara non formal terhadap karyawan Rumah Makan Ayam Resto pada tanggal 28 Januari 2016 pada pukul 15.30 terhadap 6 orang karyawan, yang terdiri dari tiga perempuan dan tiga laki-laki. Peneliti bertanya mengenai berapa lama karyawan sudah bekerja,dalam sehari ada berapa sift,berapa jam kerja dalam sehari dan masalah yang sering dihadapi karyawan Ayam Resto. dari beberapa karyawan menuturkan bahwasanya ada dua sift dalam satu hari yakni sift pagi (pukul 10.00-16.00) dan sore (pukul 16.00-22.00),untuk jenis kelamin nya itu sendiri mayoritas dari pegawai atau karyawan ayam resto adalah berjenis kelamin Perempuan. Perempuan yang bekerja di ayam resto rata rata adalah ibu rumah tangga yang meluangkan waktunya dipagi hingga sore untuk bekerja paruh waktu untuk mengisi waktu luang, dan sisanya adalah remaja pria yang lulusan SD da SMP, adapun karyawan ayam resto yang masih sekolah SMK yang bekerja di ayam resto sebagai partimer dan Untuk survei peneliti memberikan pertanyaan seputar gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, bagaimana pemimpin bersikap saat ada masalah ,mayoritas karyawan menuturkan bahwasannya pimpinan Ayam Resto memiliki gaya kepemimpinan demokratis, karena pemimpin selalu membantu dan memberikan wewenang kepada karyawannya untuk mengambil keputusan .pimpinnan ayam resto merupakan orang yang bijak, dalam hal ini

dijelaskan bahwa jika ada suatu permasalahan pada karyawan maka manager akan memanggil karyawan tersebut dan memberikan pengarahan, manager juga memberi perlakuan yang sama terhadap karyawan tidak membedakan karyawan berdasarkan kualitas kerja dan jabatan karyawan dalam suatu perusahaan. Pimpinan juga berhubungan baik dengan bawahan, kerap meminta karyawan memberikan ide kreatifnya untuk perkembangan ayam resto itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan aspek aspek gaya kepemimpinan demokratis menurut Nawawi (2003 yaitu seorang pemimpin mengakui dan menghargai manusia sebagai makhluk individu yang memiliki perbedaan kemampuan antara yang satu dengan yang lain, tidak terkecuali diantara para anggota di lingkungan sebuah organisasi.

Mengenai kepuasan kerja di beberapa dari karyawan menunjukkan bahwa ada masih ada beberapa karyawan Rumah Makan Ayam Resto yang merasa kurang memiliki perasaan senang dengan pekerjaan mereka, masih ada beberapa karyawan yang mengeluh, adanya keterlambatan gaji, upah lembur yang relatif kecil, adapun sikap merasa kurang adil dalam menerima imbalan, dari beberapa karyawan juga mengeluhkan sulitnya mencari pekerjaan sehingga mengharuskan mereka bertahan ditempat kerja yang kurang memberikan perkembangan karir, perasaan suka dan tidak suka terhadap jabatan yang dipegang masing masing karyawan dari kenyataannya tersebut banyak para pekerja atau karyawan yang masuk terlambat, bermalas-malasan, dan sebagainya sehingga bukannya menunjang kemajuan dan pengembangan tetapi akan menghambat kemajuan dan pengembangan dari perusahaan itu sendiri. Dari perasaan kurang

suka tersebut membuat beberapa karyawan suka membolos, izin tanpa keterangan dan ada yang melimpahkan tanggung jawab kepada karyawan lain, dari beberapa karyawan menuturkan masih sering bermain HP secara diam diam pada jam kerja, Sikap menolak pekerjaan atau menerima dengan penuh tanggung jawab. Hal ini sesuai dengan aspek kepuasan kerja menurut pendapat Robbins, 1998 (Munandar, 2001) ketidakpuasan karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara. misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka .adapun beberapa karyawan menuturkan bahwaannya, Management Rumah Makan Ayam Resto juga memberikan gaji tambahan atau gaji lembur yang relatif kecil bagi karyawan yang telah bekerja lembur. Hal ini sesuai dengan aspek kepuasan kerja menurut pendapat Triatna (2015) yaitu keadilan (*equity*) kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja lembur

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasa kerja. Sampai taraf tertentu hal ini memang bisa diterima, terutama dalam suatu Negara yang sedang berkembang dimana uang merupakan kebutuhan yang vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi jika masyarakat bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar maka gaji atau upah ini tidak atau bukan faktor yang utama.

Di samping sistem imbalan, faktor lain yang berpengaruh terhadap ketidakpuasan kerja adalah sistem karir yang tidak jelas juga merupakan sumber ketidakpuasan pekerjaan. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan

keahlian serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik di masa depan.

Fenomena tentang kepuasan kerja diatas merupakan bukti bahwa keberadaan kepuasan kerja amat diperlukan dalam perusahaan dan instansi. Karena dengan terpenuhinya kepuasan kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada anggota. Dalam industri saat ini sangat dibutuhkan anggota yang memiliki komitmen kerja tinggi. Dengan tingginya komitmen organisasi anggota maka kelangsungan organisasi dapat terjaga, dan akan memberikan dampak positif bagi instansi , organisasi dan perusahaan. Seperti kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan dan tingginya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi, instansi perusahaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka individu akan menampilkan yang terbaik, kinerja positif , timbulnya perasaan untuk meningkatkan produktifitas kerja yang tinggi.

Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja pemimpin dan diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana. Kualitas pimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap anggotanya agar dipandang sebagai pimpinan yang baik. Setiap pemimpin memiliki karakteristik yang berbeda dalam setiap menjalankan organisasinya. Pergantian pemimpin dapat membawa perubahan dalam organisasi yang secara tidak langsung akan menyebabkan perubahan gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasa kerja anggota-anggotanya.

Manager juga memberikan peluang dan kesempatan yang sama terhadap karyawan. Jika diadakan rapat manager mengundang seluruh perwakilan dari masing-masing divisi perusahaan tanpa tercuai baik ketua server, tim kreatif, kepala dapur, kapten dapur, maupun kasir. Manager memberikan peluang yang sama kepada masing-masing divisi untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide untuk kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis menurut pendapat dari Nawawi (2003) yaitu memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu sebagai makhluk sosial dalam mengekspresikan dan mengaktualisasikan diri melalui prestasi masing-masing di lingkungan organisasinya sebagai sebuah masyarakat kecil. Dan memberikan hak dan kesempatan yang sama pada setiap individu untuk mengembangkan kemampuannya yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dengan menghormati nilai-nilai/norma-norma yang mengaturnya sebagai makhluk normatif di lingkungan organisasi masing-masing. Memberikan

perlakuan yang sama pada setiap individu sebagai anggota organisasi untuk maju dan mengembangkan diri dalam persaingan yang fair dan sehat (jujur dan sportif).

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan hal yang penting dalam suatu instansi perusahaan dan organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan demokratis maka akan membuat perasaan nyaman karyawan dalam bekerja, dengan adanya kepuasan kerja dapat membuat tingkat kerja karyawan lebih meningkat. Menciptakan gaya kepemimpinan demokratis bukan merupakan hal yang mudah, hal ini disebabkan karena setiap orang memiliki perbedaan dan gaya yang berbeda-beda dalam memimpin suatu perusahaan, instansi maupun organisasi dan berbeda pula tingkat kebutuhannya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan dari masalah peneliti ini adalah “Rendahnya Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan Rumah Makan Ayam Resto”. Selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah tersebut maka penulis melakukan penelitian yang mengambil judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis dengan Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Ayam Resto”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan kepuasan kerja karyawan Rumah Ayam Resto.
2. Tingkat gaya kepemimpinan demokratis.

3. Tingkat kepuasan kerja.
4. Seberapa besar sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah Makan Ayam Resto.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini dilihat dari segi teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan hasil analisis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat memperkaya kajian psikologi khususnya psikologi industri.
- 2.
3. Secara praktis manfaat penelitian ini adalah :
  - a. Bagi subjek, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan terhadap subjek dan keluarga subjek yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja pada karyawan.
  - b. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi kepada perusahaan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan demokratis terhadap kepuasan kerja karyawan